

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya zaman, industri yang bergerak di bidang kreatif terancam gulung tikar sedangkan media tersebut memiliki peran penting dalam mensosialisasikan informasi-informasi baru. Demi bisa bertahan di industri ini tentunya perusahaan harus bisa beradaptasi dengan baik dan memiliki strategi bersaing yang tepat demi bisa mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi dari eksekutif hingga karyawan serta komponen dari lingkungan sekitarnya untuk operasi berfungsi secara efisien dan efektif. Dengan bantuan manajer dan karyawan yang cakap, serta suasana kerja yang positif, Semua operasi bisnis dapat berjalan dengan efisien, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tak perlu dikatakan bahwa untuk merencanakan sesuatu membutuhkan manajemen, sering dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Bisnis dapat menggunakan aplikasi ini untuk mengelola fungsi karyawan dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan karyawan (Maliki, 2020). Kualitas berpengaruh pada keberhasilan atau kegagalannya, maka manajemen sumber daya manusia tidak mengabaikan kesempatan untuk mengabdikan kepada perusahaan (Safrila, 2024). Ketika kebijakan, prosedur, dan norma personalia

suatu perusahaan terintegrasi dengan baik dan budayanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil pencapaiannya, maka keberhasilan akan lebih mudah diraih (Sophia & Mamang, 2018).

Dengan adanya kegiatan MSDM yang baik dan disediakannya pelatihan dan pengembangan untuk karyawan maka akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta membantu organisasi untuk lebih maju lagi (Rony, 2021). Bagi bisnis untuk memperoleh sumber daya yang dapat mendukung kehebatannya, kebahagiaan kerja karyawan sangatlah penting. Menurut (Azhar *et al.*, 2020), kepuasan kerja merupakan sentimen yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan dan tempat kerja dapat menunjukkan unsur ini. Ketika semua fasilitas dan lingkungan kerja terpenuhi, pekerja akan senang. Sebaliknya, jika semua komponen pekerjaan tidak terpenuhi, karyawan akan tidak senang (Rahmi, 2021b).

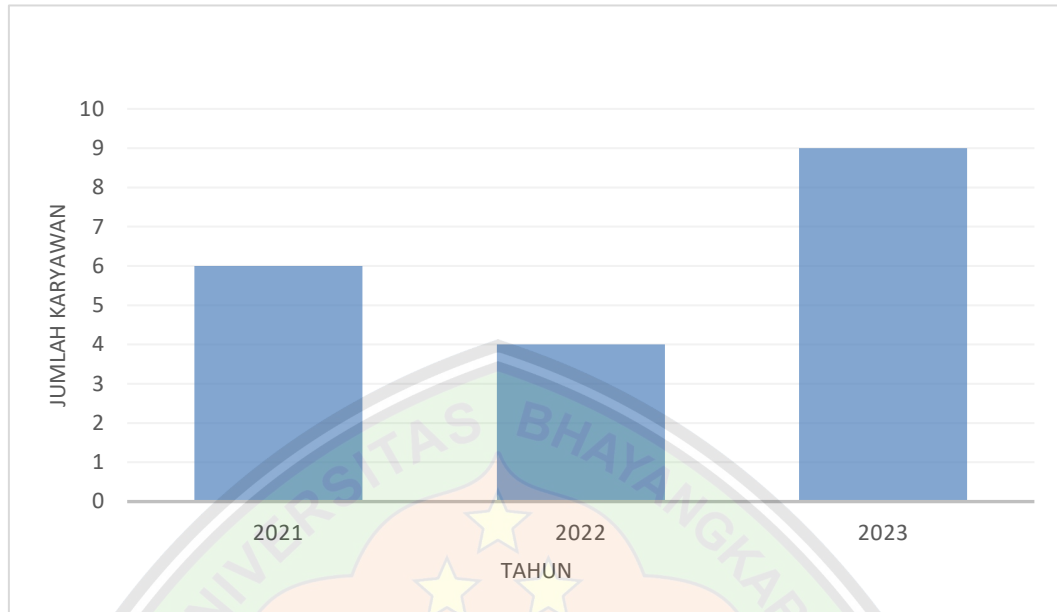
Sektor kreatif merupakan sektor yang tengah berkembang saat ini. Industri kreatif merupakan wadah yang dibuat oleh para kreator yang menggeluti berbagai aktivitas yang semakin canggih, imajinatif, dan inventif. Di Indonesia, ada empat belas sektor dalam industri kreatif. Teknologi yang semakin mudah diakses mengakibatkan salah satu usaha yang bergerak di industri ini yaitu radio terancam gulung tikar.

Didirikan pada tahun 1986, PT. Radio Elgangga merupakan stasiun radio swasta di Kota Bekasi yang khusus memutar lagu-lagu dangdut, yang hingga kini masih diputar di kota tersebut. Setiap bulan, Radio Elgangga memiliki target penjualan yang harus dipenuhi. Sumber daya manusia harus berfungsi

secara efektif agar tujuan bisnis dapat tercapai. SDM dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Seorang pemimpin yang peka terhadap kebutuhan staffnya dapat menciptakan tempat kerja yang produktif dengan mengidentifikasi kebutuhan dan perhatian tenaga kerjanya. Dengan memperhatikan persyaratan ini, para pemimpin juga menumbuhkan loyalitas dan kepercayaan di antara karyawannya, yang meningkatkan moral tim dan mengurangi pergantian karyawan. Karyawan dan bisnis secara keseluruhan memperoleh keuntungan dari tempat kerja yang aman dan nyaman, yang memfasilitasi pencapaian.

Karyawan akan lebih loyal apabila mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya (Robbins dan Judge, 2015:240). Selain itu juga bisa menyebabkan penurunan produktivitas dan kedisiplinan. Fenomena yang serupa dialami oleh Radio Elgangga, yang dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan *turnover*. Berikut untuk data jumlah karyawan *turnover* di PT. Radio Elganga dalam tiga tahun terakhir :

Gambar 1.1 Karyawan *Turnover* Radio Elgangga Tahun 2021 – 2023



Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan gambar di atas, pekerja yang mengundurkan diri dan meninggalkan perusahaan dapat dijadikan contoh ketidakpuasan mereka terhadap posisi yang mereka miliki saat ini. Pada tahun 2022, tingkat pergantian karyawan relatif rendah, yakni empat karyawan per tahun; namun, pada tahun 2023, terjadi peningkatan yang sangat signifikan dalam pergantian karyawan, yakni sebanyak sembilan karyawan. Beberapa pekerja menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah terhadap gaji, di mana beban kerja tidak sepadan dengan gaji yang diterima dan mereka menganggap bahwa tugas yang harus dilakukan lebih banyak tetapi tidak ada peningkatan pendapatan, merupakan alasan utama terjadinya pergantian karyawan yang berujung pada pengunduran diri. Dalam hal ini menggambarkan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga.

Terkait dengan unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga, penulis telah melakukan wawancara awal dengan lima orang staff dari bidang penyiaran, IT, keuangan, digital, dan operasional. Alshitri (2013:5) menegaskan bahwa orientasi hidup karyawan tidak hanya terbatas pada pekerjaan. Penilaian pekerja terhadap tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang rumit, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Dalam hasil wawancara penulis menemukan adanya kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga yang belum terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian siaran dan digital menerangkan bahwa pimpinan yang ada di PT. Radio Elgangga belum bisa membangun hubungan yang kuat dengan karyawannya dikarenakan pimpinan masih suka membedakan karyawan dalam hal ini sangat bertolak belakang dengan sifat pemimpin transformasional yaitu *Individualized Consideration* yang dimana seharusnya pemimpin dapat membangun hubungan yang baik dengan seluruh karyawannya tanpa membedakan. Lalu apabila ada permasalahan juga pemimpin tidak mau dibicarakan dengan seksama tetapi hanya mendengarkan satu belah pihak saja, hal ini juga tentunya bertolak belakang dengan sifat pemimpin yang *Intellectual Stimulation* yang seharusnya pemimpin bisa menyelesaikan permasalahan dengan berpikir secara rasional. Dari pemaparan yang sudah disampaikan sikap pemimpin berpengaruh pada mengakibatkan turunnya kedisiplinan, produktivitas dan peluang karyawan untuk melakukan *turnover*. Menurut (Utami, 2023) ketika suatu perusahaan memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan baik maka berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Menurut (Sanggarwati *et al.*, 2021)

Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional menjadi penekanan utama. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian perusahaan saja, tetapi juga berusaha membangun hubungan yang sejoli dengan karyawan, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Sibarani *et al.*, 2024). Pemimpin transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan (Oktaviany *et al.*, 2023).

Kesejahteraan dan produktivitas karyawan dapat meningkat dalam suasana yang ramah, aman, dan mendukung (Ali, 2024). Lingkungan kerja fisik menurut (Kurniati, 2020) suatu keadaan yang berada sekitar karyawan dalam bentuk fisik yang dapat secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Faktor-faktor seperti tata letak kantor, kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas yang tersedia menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal (Pipit *et al.*, 2020). Permasalahan yang ada di PT. Radio Elangga yang didapat dari hasil wawancara bagian keuangan dan IT yaitu masih kurangnya tingkat suhu ruangan kerja staff yang dimana banyak *Air Conditioner* (AC) tidak berfungsi dengan baik yang mengakibatkan suhu ruangan di 26 derajat celcius yang seharusnya sudah cukup dingin namun dikarenakan dari 8 AC yang berfungsi hanya 2 AC menyebabkan ruangan kerja staff menjadi panas, kondisi ini sudah berlangsung selama satu tahun terakhir. Selain itu kurang rapinya penataan arsip dokumen berupa kardus yang bertumpukan, perangkat printer yang masih terbatas dan ketika hujan terjadinya kebocoran yang cukup mengganggu pekerjaan karyawan karena air yang bocor itu bertepatan di depan dan belakang meja

karyawan dan masih kurang terjaganya kebersihan. Berikut untuk gambaran keadaan lingkungan fisik di PT.Radio Elangga :

Gambar 1.2 Lingkungan Fisik di PT.Radio Elangga

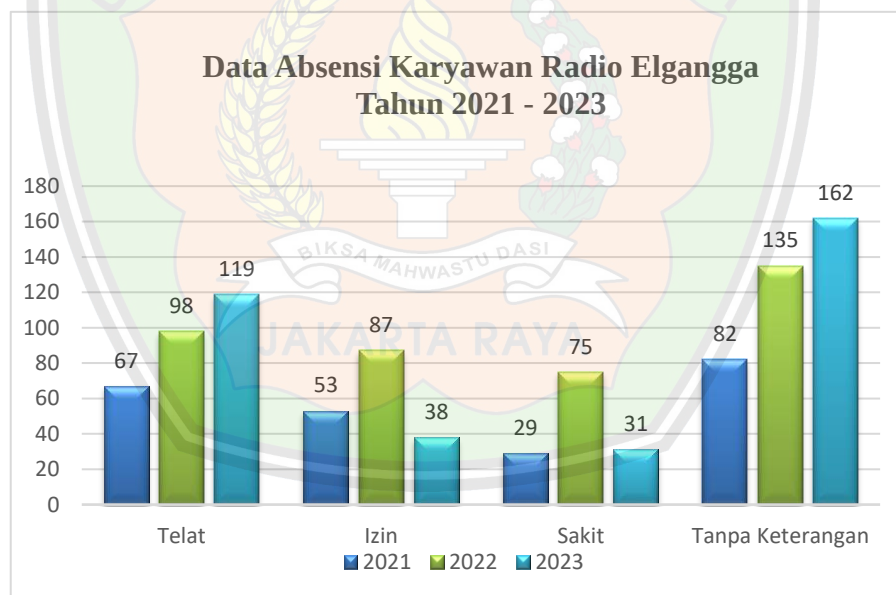


Sumber : Data primer yang diolah penulis (2024)

Selain factor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan dedikasi terhadap prinsip dan tujuan organisasi. Karyawan

yang disiplin cenderung lebih produktif dan merasa dihargai oleh perusahaan (Dahlia, 2023). Menurut Nopitasari dan Krisnandi menyatakan bahwa rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinannya (Santoso, 2020). Terkait dengan disiplin kerja PT. Radio Elgangga yang diduga menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan, selain itu juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan fisik tempat kerja. Statistik ketidakhadiran karyawan selama tiga tahun terakhir di PT. Radio Elgangga adalah sebagai berikut:

Gambar 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Radio Elgangga



Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis (2024)

Dilihat dari gambar 1.3 mengenai data absensi karyawan Radio Elgangga periode tahun 2021 – 2023 menunjukkan kehadiran para karyawannya sangat berfluktuatif. Dari gambar tersebut terlihat jelas bahwa PT. Radio Elgangga memiliki kebijakan disiplin yang cukup ketat terhadap karyawan yang datang

terlambat atau tanpa alasan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Radio Elgangga memiliki disiplin yang kurang baik, terutama dalam hal kehadiran. Peneliti melakukan wawancara kepada HRD perusahaan, beliau memaparkan bahwa “tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dikarenakan hubungan karyawan yang dekat dengan pimpinan sehingga beberapa karyawan tersebut menyepelekan absensi kehadiran dan faktor lainnya yaitu karena kurang tegasnya pemimpin dalam menegakan peraturan.

Mengingat PT. Radio Elgangga bergerak di sektor kreatif, di mana kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sangat penting, latar belakang yang telah diuraikan menyoroti sejumlah isu yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menentukan isu terkini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Radio Elgangga.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga berubah akibat adanya kepemimpinan transformatif ?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga bergantung pada lingkungan kerja fisik?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga bergantung pada disiplin kerja?

4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, sebagaimana yang telah dirumuskan di atas:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik PT. Radio Elgangga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga dipengaruhi oleh disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa keuntungan yang diharapkan peneliti dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Pemahaman penulis tentang MSDM diharapkan dapat berkembang sebagai hasil dari penelitian ini.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti di masa mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Kesimpulan penelitian ini dimaksudkan untuk membantu bisnis menilai dan meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil ini berpotensi dapat digunakan sebagai dasar untuk meneliti berbagai elemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menilai penelitian dan mendukung tujuan penelitian, topik dibahas untuk meminimalkan kesalahan atau memperluas inti permasalahan. Berikut adalah batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Penulis hanya membahas gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja fisik, etos kerja, dan kebahagiaan staff PT. Radio Elangga.
2. Semua responden penelitian bekerja di PT. Radio Elangga.

1.6 Sistematika Penulisan

Tiga bab disusun untuk memudahkan pemahaman penelitian ini, dan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan pertanyaan penelitian, tujuan, keuntungan, kendala, dan prosedur penulisan tesis semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dasar-dasar teoritis disertakan dalam bab ini. Untuk memberikan penjelasan singkat tentang hubungan antara faktor-faktor independen dan variabel dependen yang diteliti, bab ini juga menjelaskan kerangka teoritis, penelitian sebelumnya, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Desain dan metodologi penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, teknik analisis data, dan teknik pemrosesan data semuanya dijelaskan dalam bab ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan perihal dan pembahasan hasil uji yang sudah dilakukan. Pada bagian pertama adalah hasil deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis data uji hipotesis. Bagian kedua adalah pembahasan yang berkaitan dengan hasil analisis data dan membandingkan hasil yang diperoleh dengan teori-teori dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan/referensi dalam penulisan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan perihal kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang berisikan tentang hasil yang diperoleh dan dijelaskan secara singkat. Saran berisikan tentang masukan yang berikan oleh penulis kepada peneliti selanjutnya dan perusahaan untuk memperbaiki dan menyempurnakan hasil yang ada.